

# **LIVRE BLANC**

## **REUSSIR SA RECONVERSION PROFESSIONNELLE**

**Jean-PIERRE LEHNISCH**

**Octobre 2019**

## **A propos de l'auteur**



Jean-Pierre Lehnisch est Président Directeur Général du Centre National privé de Formation à Distance (CNFDI), Docteur d'État en droit, Licencié ès-lettres et expert en enseignement à distance. Il est l'auteur des ouvrages : « Enseignement à distance, droit et pratique » (Première thèse d'État sur l'enseignement à distance), « L'enseignement à distance » (Collection Que sais-je / PUF) et « Enseignement à distance et formation professionnelle continue » (Ed. ESF / Ed. d'organisation).

## **SOMMAIRE**

|  | <b>Page</b> |
|--|-------------|
| <b>I) Introduction générale.....</b>   | <b>3</b>    |
| <b>II) La France et la reconversion professionnelle.....</b>                                   | <b>7</b>    |
| <b>III) Formation et reconversion : Pourquoi la France n'a pas la bonne méthode ?.....</b>     | <b>10</b>   |
| <b>IV) Les étapes et méthodes à suivre pour réussir sa formation et sa reconversion.....</b>   | <b>12</b>   |
| <b>V) Pourquoi la formation à distance est la meilleure méthode pour se reconvertir ?.....</b> | <b>18</b>   |
| <b>VI) Les métiers qui recrutent en 2019-2020.....</b>   | <b>21</b>   |
| <b>VII) 7 propositions pour booster la reconversion professionnelle....</b>                    | <b>26</b>   |
| <b>VIII) A propos du CNFDI.....</b>  | <b>28</b>   |

## **I) INTRODUCTION GENERALE**

Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, la France entrait dans une économie de reconstruction, marquée par une production intensive dans de nombreux domaines, encouragée par une croissance constante. Gains de productivité, temps de travail très importants, plein emploi vont ainsi marquer durablement le pays pendant 30 ans. Cette période appelée les "Trente-Glorieuses" par l'économiste Jean Fourastié fut en fait une "révolution invisible". Elle a conduit notre société à s'orienter vers les activités tertiaires au détriment des activités primaires. La France s'est alors industrialisée pour répondre aux nécessités des marchés largement dominés par les Etats-Unis. Ce ne fut pas un miracle économique, mais plutôt "un simple rattrapage des années gâchées" comme le notera l'historien Jacques Marseille. A savoir, rétablir une économie de paix qui aura aussi pour objectif de répondre aux enjeux du "baby-boom". L'Etat interventionniste qui prônait alors une économie mixte où public et privé cohabitent aura bien vite ses limites. Elle enferma les ouvriers, salariés, cadres dans des tâches ou métiers qu'ils ont été amenés à faire toute leur vie. Pour ainsi dire, à l'exception de la formation initiale, à cette époque, les pouvoirs publics ont négligé la formation continue et la spécialisation alors que l'économie mutait considérablement.

### ***L'apparition du chômage***

Le choc pétrolier de 1973, s'il ne mit pas fin brutalement à la croissance des Trente Glorieuses, entraîna des vagues de licenciements, interrogeant sérieusement les pouvoirs publics face à la montée du chômage. Son augmentation la plus poussée de 12 % entre mars 1973 et mars 1974<sup>1</sup> va conduire l'Etat à transformer l'ANPE. Créée en 1967 par le Premier ministre Jacques Chirac pour faciliter la transmission d'informations entre employeurs et demandeurs d'emploi, l'Agence Nationale pour l'Emploi s'adresse à ses débuts à seulement 2% de la population active (430.000 personnes)<sup>2</sup>. Mais la première crise contemporaine va l'amener à considérer qu'elle n'est plus face à une vulnérabilité temporaire de l'emploi mais à une "institutionnalisation" du chômage. Depuis lors, les plans contre ce fléau sociétal n'ont eu de cesse de se succéder, tous plus ambitieux les uns et les autres, sans parvenir à en venir à bout.

---

<sup>1</sup> **Eymard-Duvernay François**, Le chômage a augmenté de 12 % entre mars 1973 et mars 1974 Economie et Statistique, Année 1974, 62 pp. 39-43, INSEE

<sup>2</sup> **L'Expansion**, n° 273, oct. 2007, p. 126

## ***La formation et la reconversion en question***

Des années 1980 à nos jours, notre économie s'est numérisée, digitalisée, ubérisée. L'explosion du numérique a fait apparaître de nouveaux métiers, des méthodes de travail qui laissent tout un pan de professionnels déjà insérés dans la vie économique en plein désarroi. Comment "hisser" son degré de compétence ? En cours du soir ? Très difficile après une journée de travail et les déplacements parfois chronophages qu'ils génèrent. En formation présentielle ? Difficile aussi de quitter son emploi pendant plusieurs semaines (voire plusieurs mois) pour se former ou se perfectionner ! Cette question n'est pas nouvelle. Depuis 30 ans, les Présidents de la République veulent réformer l'éducation dans sa globalité, sans aborder la formation à distance, ni même réfléchir à un mix pédagogique (enseignement à distance avec des périodes en présentiel).

Pourtant, après les "cours par correspondance" au XIXème siècle, la FOAD (Formation Ouverte A Distance) s'est largement démocratisée dans la seconde moitié du XXème siècle. Elle s'apprête même à vivre une nouvelle étape. Pourquoi ? Les crises économiques se succèdent. Le plein emploi disparaît et laisse apparaître un chômage accentué et constant. Les ruptures d'emplois proviennent en partie de tous ceux qui ont quitté le système scolaire sans véritablement avoir acquis un métier. Les « petits boulots » sans compétence particulière peuvent apporter une certaine satisfaction en périodes de plein emploi car on les sait passagers. Mais pas en temps de difficultés économiques, où ils risquent de perdurer. D'où l'appel à l'enseignement à distance pour acquérir et/ou retrouver un véritable emploi, notamment pour les jeunes ou les séniors qui ont besoin de se reconvertir.

## ***Le pari de la formation à distance***

L'enseignement à distance a toujours été très sensible à l'environnement économique, social et psychologique du pays où il s'exerce. De 1850 à 1940, il est resté dans une position minoritaire par rapport à l'ensemble du système éducatif. Mais, très rapidement, l'enseignement à distance a dû s'adapter aux grands événements mondiaux qu'a connus le monde. Deux révolutions l'ont marqué. La 1ère révolution de 1940-1944 où la Seconde Guerre mondiale a secoué gravement le monde et l'Europe en particulier qui a vu naître ce grand cataclysme. Le monde scolaire et universitaire n'a pas bien sûr échappé à ce cataclysme. Les structures pédagogiques se sont dissoutes, les écoles occupées, les enseignants impuissants à assurer leur fonction, les élèves dispersés sur tout le territoire et notamment dans les campagnes où l'on se croyait plus à l'abri. 1ère révolution de l'enseignement à distance : s'adapter en allant vers les élèves plutôt que de faire venir ces derniers dans les écoles. Les cours par correspondance ont connu alors un fort développement grâce au fonctionnement cahin-caha de la Poste.

La 2ème révolution a eu lieu durant les Trente Glorieuses (1944-1974) où l'enseignement à distance a été dopé par les circonstances de la guerre. Le succès était tel que les pouvoirs publics ont dû maintenir et même développer cette méthode pédagogique. Avec une cible prioritaire : les malades, les militaires (nombreux blessés), les expatriés et tous ceux qui veulent profiter du développement économique de reconstruction pour acquérir rapidement des compétences professionnelles. La 3ème révolution de 1975 à 2015 où l'enseignement à distance est apparu telle "l'école de la seconde chance." Les crises économiques, après l'euphorie des années précédentes, se succèdent. Le plein emploi disparaît et le chômage s'accroît. Les ruptures d'emplois proviennent en partie de tous ceux qui ont quitté le système scolaire sans véritablement avoir acquis un métier.

Les « petits boulots » sans compétence particulière peuvent apporter une certaine satisfaction en périodes de plein emploi car on les sait passagers. Pas en temps de difficultés économiques où les « petits boulots » risquent de perdurer. D'où l'appel à l'enseignement à distance pour acquérir un véritable premier emploi. Elèves plutôt jeunes (22-26 ans) et sans formations professionnelles attestées.

Enfin, la 4ème révolution débutée en 2016 que nous vivons pleinement avec la révolution numérique et la digitalisation. De nouveaux métiers apparaissent et des méthodes de travail qui laissent tout un pan de professionnels déjà insérés dans la vie économique en plein désarroi.

Le grand défi de la FOAD (Formation Ouverte A Distance) est de gérer toutes ces révolutions en même temps ! En effet, les cibles des révolutions précédentes existent toujours et il faut les satisfaire, tout en s'adaptant aux évolutions numériques des années prochaines ! Sa souplesse, sa dynamique, son bras séculier qui peut atteindre n'importe quelle partie du monde permettent à l'enseignement à distance de relever avec succès ces défis. C'est l'objectif des véritables professionnels de cette pédagogie moderne qui fera que la France restera le 1er pays européen en matière d'enseignement à distance. C'est donc un véritable pari ! Comment le mettre en oeuvre ? Par le mix-pédagogique : l'enseignement à distance avec e-learning et courtes périodes de présentiel. Voilà une vraie révolution pour l'Education Nationale, la formation, la lutte contre le chômage/ Cette forme pédagogique se doit alors de satisfaire une population plus mûre (30-35 ans), plus diplômée (mais les connaissances de base deviennent vite obsolètes) et plus citoyenne. C'est pourquoi, nous avons décidé de prendre la parole sous la forme d'un Livre Blanc dédié à la reconversion professionnelle, où la formation à distance aurait un rôle de premier plan. Tout d'abord, nous avons analysé ce besoin profond qui traverse notre pays. En effet, entre 2010 et 2015, 22 % des personnes en emploi ont changé de métier<sup>3</sup>. Mieux même, 9 personnes sur 10 auraient pensé ou souhaité se reconvertir Sur cette proportion, 28% se sont lancés, mais 64% avouent ne pas avoir encore passé le cap<sup>4</sup>. Les freins étant identifiés, ils doivent conduire les pouvoirs publics à envisager le changement de vie professionnelle autrement que par différents plans (Plans Hollande, Pénicaud) qui jusqu'ici, s'ils avaient le mérite d'exister, n'ont pas permis aux Français de le faire et encore moins de réduire le chômage.

<sup>3</sup> Source DARES - Reconversion professionnelle : "22 % des Français ont changé de métier en cinq ans" - Etude période 2010 à 2015

<sup>4</sup> Sondage du Groupe AEF pour Nouvelle vie professionnelle - 2017

En effet, comment former, par des méthodes traditionnelles de pédagogie présentielle, 500 000 personnes comme les pouvoirs publics l'avaient indiqué ? Est-on capable d'ouvrir 42 000 classes ? Impossible ! Avec, de surcroît, une orientation et une qualité problématiques ! Comment a-t-on pu construire une loi "Mobilités et Orientation de son avenir professionnel" sans envisager la formation à distance ?

Notre approche ici se veut aussi pédagogique et didactique. C'est-à-dire que nous avons voulu donner les moyens à celles et ceux qui veulent changer d'horizon professionnel, de pouvoir se doter des outils nécessaires ; en cela, de suivre les bonnes étapes qui conduisent à la réussite. Pour autant, il existe de nombreuses méthodes pour y parvenir. Mais celle qui nous paraît incontournable pour l'heure, demeure la formation à distance. Pourquoi ? Quand les formations à distance ont commencé à faire parler d'elles, les employeurs ne les connaissaient pas et il était difficile de voir son apprentissage porter ses fruits rapidement.

### ***6 propositions pour une transition professionnelle européenne***

**Tout est question d'idée reçue et aujourd'hui, la perception des cours à distance a réellement changé : elle est vue comme une façon d'approfondir ses connaissances et/ou de monter en compétences grâce à sa motivation personnelle. Elle bénéficie d'une véritable reconnaissance sur le marché du travail. Par ailleurs, la formation à distance est tellement souple qu'elle est capable de s'adapter à l'environnement économique, qu'il soit dépressif ou euphorique. Ceci est une chance pour l'ensemble des structures institutionnelles de notre pays, qui sont toujours plus lentes à s'adapter à un nouvel environnement professionnel. C'est donc une pédagogie moderne qui s'adapte aux cycles économiques dans le contexte de la mondialisation. La France est le 1er pays européen en matière de formation à distance. Donc, elle doit pour cela, entraîner l'Europe dans son sillage. C'est pourquoi, davantage encore que la formation à distance elle-même, nous avons formulé 6 propositions pour une transition professionnelle européenne.**



## **II) LA FRANCE ET LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE**

### ***a) Les Français motivés pour se reconvertir***

Entre 2010 et 2015, plus d'une personne sur cinq en emploi a changé de métier. La reconversion professionnelle n'est plus un tabou en France. Contrairement aux anciennes générations qui avaient généralement l'habitude de travailler dans la même entreprise toute leur vie, les Français sont aujourd'hui aptes à changer de métier au cours de leur carrière. Les jeunes de moins de 30 ans font d'ailleurs souvent de la reconversion un passage obligé.

Selon une étude réalisée par la société de conseil AEF<sup>5</sup>, près de 90% des Français se sont reconvertis professionnellement ou y auraient déjà pensé.

Face à ce constat, on découvre néanmoins que beaucoup n'ont pas encore passé le cap. Les deux tiers des personnes qui ont choisi de se reconvertir ont pourtant une idée de leur projet, et pour 45% d'entre elles une idée précise. En plus de cela, la complexité des démarches nécessaires à la réalisation de leur projet freine certaines reconversions. Il apparaît clairement ici le besoin d'un accompagnement adapté. Les Français sont donc prêts et motivés à se reconvertir. Les motivations sont multiples et différentes selon leurs situations professionnelles et personnelles.

### ***b) Les motivations de la reconversion***

La première motivation des personnes qui ont suivi la voie de la reconversion est la quête de sens. Près de 70% d'entre elles se sentent plus épanouies dans leur nouveau métier. 16% trouvent, grâce à leur reconversion, un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle, mais aussi un rythme de travail plus adapté, sans forcément mieux gagner leur vie.

Mais la reconversion professionnelle n'est pas un phénomène toujours choisi. En effet, 13% seulement des personnes âgées de 20 à 50 ans ont déclaré souhaiter changer de métier. Cela signifie donc qu'une majorité de candidats suivant un processus de recrutement en reconversion cherchent avant tout à retrouver un emploi ou à sortir d'un secteur ou d'un métier sinistré ou fragile (85%).

---

<sup>5</sup> Sondage du Groupe AEF pour Nouvelle vie professionnelle - 2017



Que ce soit dû au taux de chômage élevé en France ou encore à l'utilisation importante des contrats à durée limitée, la reconversion professionnelle est principalement subie dans le but de retrouver rapidement un emploi et plus globalement une stabilité financière. Les contrats à durée limitée (intérim, CDD...) sont actuellement des outils très utilisés dans les entreprises, notamment pour faire face aux surcroûts temporaires de leurs activités sans prise de risque sur le long terme. Tout naturellement, les salariés concernés sont donc contraints de changer de métier plus souvent que ceux en CDI afin de retrouver un nouvel emploi. Mais il reste encore une petite proportion de personnes qui n'ont jamais songé à suivre une reconversion : ils sont 8%. 27% d'entre eux seulement se sentent épanouis dans leur travail et près de la moitié n'ont pas d'idée de reconversion. Inévitablement, on note que la moitié des personnes en reconversion souhaiteraient recevoir les conseils d'un coach professionnel.

### ***c) Une mobilité professionnelle assujettie à différents facteurs***

Certains métiers sont plus concernés par la reconversion professionnelle que d'autres. Mais d'autres facteurs sont à prendre en considération comme le niveau de diplôme, l'âge et le bassin d'emploi. Environ le tiers des personnes travaillant dans les secteurs de l'Electricité, l'Electronique et l'Artisanat ont non seulement changé de métier mais aussi de domaine professionnel entre 2010 et 2015. Il convient de préciser que la mobilité professionnelle est plus importante lorsque le métier exercé initialement requiert des compétences transférables dans d'autres domaines.

A contrario, il existe des familles professionnelles qui sont peu concernées par la reconversion professionnelle : Communication, Information, Arts du spectacle mais également Administration publique et Professions Juridiques.

Outre la distinction par le métier, la reconversion professionnelle touche également différemment les Français en fonction de leurs diplômes. En effet, les changements de métier sont plus fréquents parmi les bacheliers et les titulaires d'un Bac +2, que pour les autres niveaux de diplôme (inférieurs ou supérieurs). Ce sont néanmoins les cadres qui ont le plus de facilité à se lancer dans une reconversion. Plus les sondés sont diplômés, plus la reconversion s'avère aisée. Mais finalement, quel que soit le niveau d'étude, 65% des personnes interrogées ici désirent se reconverter.

Les moins de 30 ans sont, quant à eux, principalement en quête de sens et près de 70% d'entre eux ont déjà pensé à se reconverter. Ce sont en revanche les moins nombreux à avoir passé le cap. Aussi, seulement 7% des 30-50 ans n'ont jamais pensé à la reconversion et 30% des plus de 50 ans ont déjà suivi un processus de reconversion.

Enfin, géographiquement, la région parisienne est plus propice à la mobilité professionnelle que dans le reste de la France métropolitaine, notamment parce que l'Île-de-France draine beaucoup d'emplois et contient une plus grande diversité d'employeurs.

#### ***d) La reconversion vue par les chefs d'entreprises et les RH***

Les situations de reconversion en interne comme en externe sont courantes pour les chefs d'entreprise et les DRH. En outre, elles sont vues comme un atout dans le processus de recrutement et une opportunité pour l'entreprise.

En cas de départs volontaires en reconversion, l'amélioration de la qualité de vie est la motivation première (71%)<sup>6</sup>, suivie du désir d'améliorer son statut professionnel (61%). Alors qu'en cas d'embauche, plus des deux tiers des candidats en reconversion veulent principalement retrouver un emploi ou sortir d'un secteur sinistré. 65% relèvent de l'amélioration de la qualité de vie et 44% de celle du « statut professionnel » : perspectives d'évolution, catégorie professionnelle, rémunération, etc.

86% des chefs d'entreprise/DRH qui ont fait le choix d'embaucher des personnes en reconversion sont satisfaits de la plupart de leurs recrutements, notamment d'un point de vue de la motivation, de l'adaptabilité aux évolutions du métier, du regard neuf sur le métier ainsi que de la valeur ajoutée apportée au sein des équipes.

Deux tiers des chefs d'entreprise et DRH estiment que les projets de reconversion volontaires méritent d'être tentés. En effet, ils soulignent l'importance de favoriser les reconversions choisies et non subies, ce qui optimiserait les chances de succès (82% contre 49%). Et pour cause, il est démontré que la détermination est l'un des éléments les plus importants pour une reconversion réussie, suivie de la solidité du projet et de l'accompagnement par des professionnels.

#### ***e) La reconversion professionnelle chez nos voisins européens***

La reconversion professionnelle est un processus facilité dans de nombreux pays européens. Sur ce thème, la France reste l'un des plus mauvais élèves européens, juste après l'Italie. En effet, comme vu précédemment, les Français manquent d'un accompagnement adapté dans leur reconversion. Lorsque celle-ci est subie, ses chances de succès sont faibles. On observe qu'en Autriche, mais également au Danemark, en Finlande et aux Pays-Bas, les politiques en faveur des transitions professionnelles s'avèrent efficaces, notamment en termes de formations, d'accompagnement et de protection des indépendants. Dans ces pays, l'accent est mis sur le « learning by doing », et l'entreprise joue un rôle central tant dans la pédagogie que dans le financement.<sup>7</sup> Enfin, le Royaume-Uni et l'Irlande perçoivent la formation professionnelle comme étant la formation continue des adultes, dans une optique d'adaptation au marché du travail et aux besoins des entreprises<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> DARES - Reconversion professionnelle : "22 % des Français ont changé de métier en cinq ans" - Etude période 2010 à 2015

<sup>7</sup> Rexhis - à partir des travaux du Cedefop - Janvier 2018.

<sup>8</sup> Rexhis - à partir des travaux du Cedefop - Janvier 2018.

### **III) Formation et reconversion : pourquoi la France n'a pas la bonne méthode ?**

La France tente de combler son retard en matière de formation professionnelle en privilégiant le développement des structures traditionnelles, qui n'ont pourtant pas su répondre aux enjeux actuels, notamment numériques.. Le Plan développé par le Président Hollande puis celui de la Ministre du Travail, Muriel Pénicaud en sont des exemples flagrants : favoriser le présentiel en omettant de réformer le cadre de la formation.

Le plan « 500 000 formations supplémentaires », annoncé par le Président de la République François Hollande le 31 décembre 2015, a été immédiatement vécu comme une opportunité exceptionnelle pour la formation des demandeurs d'emploi. En effet, ce dispositif répondait à première vue aux besoins de recrutement, croissants dans certains territoires, des entreprises. Les acteurs institutionnels et les financeurs voyaient ce plan comme une rupture forte avec la politique préexistante, qui n'avait pas fait ses preuves au fil des années.

Mais ce dispositif a rapidement montré ses faiblesses. Dans les faits, ce sont les actifs en seconde partie de carrière qui ont bénéficié le plus de l'effort du plan. Seulement 14% à 16% des jeunes de moins de 26 ans accèdent à une formation en moyenne chaque année, contrairement aux personnes en recherche d'emploi de 45 ans et plus, dont le taux a progressé de 5,5 points entre 2015 et 2016<sup>9</sup>. D'autre part, les missions locales, qui accueillent les jeunes les moins qualifiés, n'ont pas été mobilisées sur ce plan, excluant fatalement du dispositif les jeunes les moins diplômés.

Le plan Hollande n'a pas bénéficié, en amont, d'une concertation avec les organisations de formation. Le but de celle-ci aurait été de faire émerger des modalités pédagogiques innovantes. Cela a eu pour conséquence de fragiliser certains de ces organismes. Les bénéfices des formations à distance face aux méthodes traditionnelles de pédagogie en présentiel, particulièrement contraignantes en termes structurels et organisationnels, n'ont pas été étudiés. Il y a sans doute eu un assouplissement général des contraintes d'accès à la formation mais pas du modèle de formation en tant que tel, ce qui a profondément altéré la réussite de ce plan.

La Loi pour «La liberté de choisir son avenir professionnel»<sup>10</sup>, portée par la ministre du Travail Muriel Pénicaud et promulguée par le Président de la République le 5 septembre 2018, représente, à première vue, un ensemble de dispositifs relativement complets. En rassemblant les réformes de l'assurance-chômage, de la formation professionnelle et de l'apprentissage, cette loi est la traduction de plusieurs promesses phares de la campagne d'Emmanuel Macron. Plus spécifiquement, la Ministre du Travail s'est donnée comme objectif un million de formations par an financées par le Compte Personnel de Formation sans pour autant aborder la formation à distance et ses avantages.

---

<sup>9</sup> DARES - Rapport d'évaluation du plan - « 500 000 formations supplémentaires » - Décembre 2017

<sup>10</sup> LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL - La loi en 10 points clés - Août 2018 - Ministère du Travail et de l'Emploi.

Tout comme le Plan Hollande, le Plan Pénicaud se base sur un objectif quantitatif au détriment de la qualité du parcours de formation et de la rigueur financière. En réalité, c'est une loi aux objectifs financiers centralisés qui ne répond pas aux besoins profonds des demandeurs d'emplois ni des personnes en reconversion.

La formation ouverte à distance (FAOD) n'a pas été envisagée dans ces deux plans successifs alors qu'elle permet d'offrir des avantages considérables face aux enjeux actuels, notamment dans l'acquisition de compétences essentielles aux nouveaux métiers. Il est en effet nécessaire d'apporter plus de flexibilité en matière de structure des différentes formations afin de pouvoir former dans de bonnes conditions les futurs étudiants / stagiaires, demandeurs d'emplois ou salariés qui voudraient poursuivre leur formation ou se reconvertir. D'autant que cette dernière loi vise avant tout à réduire le nombre de personnes en recherche d'emploi en leur proposant des emplois dans des secteurs dits « en tension », sans se soucier de leur avenir social et professionnel.

La formation traditionnelle en « face-à-face » est longtemps restée le modèle dominant. Les dispositifs successifs le démontrent. Mais le développement de nouveaux outils et métiers du numérique ré-interroge cette modalité, et plus particulièrement son exclusivité. Contrairement aux dispositifs en présentiel, qui sont coûteux et organisationnellement lourds, la formation à distance tend à s'imposer comme la solution adaptée aux besoins :

- de flexibilité des personnes en recherche d'emploi et en reconversion,
- de compétences numériques,
- et de compétitivité des entreprises.



## **IV) Les étapes et méthodes à suivre pour réussir sa formation et sa reconversion**

En France, le nombre de reconversions professionnelles augmente de façon exponentielle. Ce phénomène est même devenu, pour certains, un passage obligé pour suivre l'évolution perpétuelle du marché du travail. Mais une reconversion réussie ne s'improvise pas. Bien au contraire, il s'agit d'un parcours dont chaque étape a son importance : connaître ses aspirations et besoins, repérer les exigences des entreprises et/ou du marché, suivre une formation si nécessaire et la financer, se diriger vers l'emploi ou le statut adéquat... Explications.

- ***Bilan personnel et diagnostic professionnel : Faire le point sur ses atouts et ses aspirations***

La première étape d'une reconversion professionnelle réussie est celle du bilan de sa situation actuelle. Pourquoi se reconvertir ? Les raisons peuvent être nombreuses et chacune d'elles totalement légitime : Trouver un emploi dans un secteur aux multiples débouchés et/ou en accord avec ses capacités notamment physiques (en cas d'inaptitude par exemple), la recherche de sens et d'épanouissement, faire valoir ses potentiels, améliorer sa qualité de vie, changer de statut professionnel, créer sa propre activité professionnelle ou encore et tout simplement, donner un autre élan à sa carrière. Il est en effet important de définir ses aspirations pour que ce projet de reconversion, et de formation si nécessaire, puisse reposer sur un socle stable et pour que le métier visé soit en accord avec son profil

Il convient également de réaliser un bilan de compétences pour connaître à la fois ses atouts et ses centres d'intérêts. Il est possible de faire financer ce type de bilan par des Organismes Paritaires Au titre du Congé Individuel de Formation (OPACIF). Le but est de faire le point son parcours professionnel mais aussi sur ses compétences acquises et transférables. Bien sûr, "reconversion professionnelle" implique souvent "changement de situation personnelle", d'où l'importance de définir ce que l'on peut accepter ou non, compte tenu de ses contraintes personnelles, familiales... En effet, une reconversion peut amener de l'insécurité, notamment liée à une perte de revenu ou parce que le statut envisagé n'offre pas les mêmes avantages qu'un contrat à durée indéterminé (CDI). C'est pourquoi il convient de savoir si nous sommes prêts ou non à sortir de notre zone de confort, à changer de région, de statut...

- ***Les étapes pour construire son projet professionnel***

La première étape pour construire un projet professionnel solide est celle de la réflexion et de la rédaction d'un bilan personnel et professionnel. Cette analyse concerne à la fois les savoirs, savoir-être, savoirs-faire et aspirations profondes qui permet de déterminer l'environnement dans lequel on souhaite évoluer. Une synthèse de ce bilan sera alors nécessaire pour pouvoir valoriser efficacement ses choix et ses objectifs.

- ***Conseils pour rédiger son projet professionnel***

Pour rédiger son projet professionnel, il convient de prendre en compte son bilan personnel et professionnel mais aussi le contexte, les contraintes et les besoins du marché de l'emploi. C'est pourquoi il est crucial d'être réaliste vis-à-vis de soi-même et du marché de l'emploi et trouver un équilibre entre ses compétences et aspirations et la réalité du marché.

- **3 cas possibles lors de l'élaboration de son projet professionnel**

- 1) Le projet est réaliste et s'inscrit dans la continuité de l'itinéraire professionnel suivi jusqu'à présent.
- 2) Le projet est réaliste mais un complément de formation peut être nécessaire pour combler un écart entre les compétences acquises au cours de son expérience et les exigences du marché actuel et notamment d'un nouvel emploi.
- 3) Le projet définit correspond à une véritable rupture au regard de son parcours professionnel. Il est nécessaire dans ce cas d'envisager une reconversion professionnelle en suivant une formation, qualifiante et/ou certifiante afin de pouvoir exercer un nouveau métier.

- ***Suivre une formation : Identifier ses besoins***

Identifier ses besoins en termes de compétences est une étape importante pour définir son parcours de formation. Il peut être profitable d'être accompagné par des professionnels de l'emploi (Pôle emploi, Mission Locale...) mais aussi de demander conseil auprès des entreprises, afin de pouvoir choisir la formation qui sera en adéquation avec les besoins du marché. Pour mesurer l'écart entre le niveau actuel de connaissance et le niveau requis pour son projet, Pôle emploi propose une Évaluation du Niveau des Connaissances Générales (ENCG). Une formation, sanctionnée par un diplôme ou un certificat reconnu, est perçue comme un atout par les employeurs et aide à trouver un emploi. Sa durée sera variable selon la nature et le niveau de compétences à acquérir. La démarche de recherche de formation et de recherche d'emploi est assez similaire. Il convient de prendre contact avec des organismes de formation, qui demandent la plupart du temps un CV et une lettre de motivation et soumettent les candidats à un entretien de motivation pour sélectionner si cette première étape est concluante.

- ***Etude du marché de l'emploi : Mettre en lumière les différentes opportunités et les besoins en termes de compétences***

En lien avec ce bilan et avant de se lancer dans un nouveau métier, il sera nécessaire d'effectuer une étude des besoins du marché, ce qui permettra la mise en lumière des opportunités professionnelles mais aussi des compétences à acquérir en formation pour répondre aux besoins des entreprises du secteur défini : Quels sont les métiers qui recrutent aujourd'hui et ceux qui vont recruter demain, dans un espace géographique défini à l'avance ?

En effet, même si une reconversion professionnelle peut amener à sortir de sa zone de confort, il faut être vigilant quant aux risques encourus. Le but de cette exploration socio-économique est de mettre en relation ses aspirations et compétences avec les besoins des entreprises afin de pouvoir contourner les éventuels obstacles et imaginer des alternatives pour une prise de risque moindre. Ce n'est qu'après ces deux étapes qu'un parcours de formation peut être envisagé.

- ***Les formations : S'adapter aux besoins des entreprises qui recrutent***

Une formation permet de répondre à un besoin : celui de compléter ou de développer un savoir-faire ou en acquérir de nouveaux, pour pouvoir répondre aux exigences du poste visé. Que l'on travaille ou que l'on souhaite travailler dans le secteur privé ou public, quel que soit son âge, une reconversion professionnelle est possible à tout niveau de qualification. De nombreux organismes proposent des formations de courtes durées (notamment post-bac) permettant l'accès à de nombreuses professions (gestionnaire de paie, secrétaire médicale...) dans des secteurs divers.

Il est également possible de reprendre ses études pour acquérir un diplôme d'un niveau supérieur ou pour passer un concours. A noter qu'il est envisageable de suivre une formation sans quitter son emploi, pour plus de sécurité. En effet, les salariés ont la possibilité de solliciter leur employeur lors de l'entretien annuel pour intégrer le plan de formation ou obtenir une autorisation d'absence et de se renseigner auprès de leur organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) sur les formations envisageables en dehors de leur temps de travail.



## **Il existe de nombreux dispositifs de formation professionnelle :**

- ❑ Les formations adaptées aux besoins du territoire, validées par les Conseils régionaux.
- ❑ Les formations en alternance : être formé tout en étant salarié, et donc rémunéré.
- ❑ Les formations qualifiantes en organisme de formation (pouvant être financées par les Régions, les organismes paritaires collecteurs agréés ou Pôle emploi) ou en établissements d'enseignements reconnus par l'Etat ou privés.
- ❑ La formation à distance : Aujourd'hui, les écoles à distance pratiquent des méthodes pédagogiques qui répondent à toutes les demandes de formation, grâce à un enseignement à la fois théorique et pratique. Une formation à distance est donc l'occasion de bénéficier de multiples outils pédagogiques expliqués par des formateurs, mais aussi de stages pratiques dans les locaux de l'école ou dans une entreprise partenaire.

Différents organismes peuvent être d'une grande aide pour trouver la formation adéquate : L'entreprise dans laquelle on exerce actuellement un métier, un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF), le réseau intercarif-oref des Conseils régionaux et Pôle emploi (qui est également un soutien pour trouver les financements possibles pour une formation).

### **● *Les dispositifs d'aide et de financement***

Suivre une formation peut représenter un coût important. C'est pourquoi des dispositifs ont été mis en place, afin de pouvoir accompagner les individus concernés dans la gestion de leur carrière :

- L'aide individuelle à la formation (AIF) : Pôle emploi a mis en place cette aide, qui concerne les personnes inscrites à Pôle emploi, que ce soit en accompagnement CRP (Convention de Reclassement Personnalisé), en accompagnement CTP (Contrat de Transition Professionnelle) ou en CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle). Elle permet de bénéficier d'un complément financier pour suivre une formation continue. Les OPCA et Pôle emploi prennent en charge des formations dans le cadre de dispositifs et notamment la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuel (POEI) ou Collective (POEC) ou encore l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) dans le but de combler l'écart entre le profil de la personne en reconversion et les exigences du poste visé en moins de 400 heures de formation.
- L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) pour les demandeurs d'emploi, permet le maintien de ressources financières pendant un temps déterminé dans le but de faciliter toutes transitions professionnelles.



- La rémunération de formation : S'il s'agit d'une formation conseillée par Pôle emploi dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi, celle-ci pourra être financée par cet organisme.
- La rémunération publique de stage, dans le cas d'une formation agréée par la Région au titre de la rémunération des stagiaires.
- L'Aide à la mobilité dans le cadre d'une formation financée par Pôle emploi : Elle ouvre droit à la prise en charge de tout ou partie des frais induits par la participation à la formation.
- La prestation d'orientation professionnelle Spécialisée (POPS) proposé par Pôle emploi : Cette mesure s'adresse à tous les demandeurs d'emploi indemnisés ou non qui souhaitent participer à une session de formation visant à renforcer leurs compétences pour trouver un travail dans le domaine souhaité.
- Le congé individuel de formation (CIF) : Ce congé accordé par l'employeur, offre la possibilité de s'absenter de son poste tout en continuant à être rémunéré pour suivre une formation qualifiante.
- Le compte personnel de formation (CPF) : Ce compte est alimenté en heures de formation tout au long de la vie professionnelle. Ces heures peuvent être utilisées pour financer une formation professionnelle.
- L'aide à destination de porteurs de projet : En ce qui concerne la création d'entreprise, certaines régions ont mis en place des aides financières à l'implantation et à l'embauche, des aides matérielles ou encore des accompagnements par des professionnels.
- La validation des acquis de l'expérience (VAE) : Ce dispositif a pour but de faire reconnaître son expérience en validant un diplôme ou un titre professionnel qui peut favoriser l'insertion dans l'emploi ou donner l'accès à un concours pour lequel un niveau de certification est exigé.

- ***Planification et stratégie***

Après avoir récolté toutes les informations nécessaires à une reconversion professionnelle réussie, il est important de planifier les différentes étapes, via par exemple un rétro-planning, pour avoir une vue d'ensemble de son projet, avec les buts, les délais, les potentielles contraintes et les alternatives associées. Il s'agit ici de définir les différentes étapes et la stratégie à mettre en oeuvre tout au long du parcours de formation afin de le cadrer et de le sécuriser.

Cette planification est aussi l'occasion de préparer et anticiper les divers échanges et rencontres en travaillant sur son marketing personnel (CV, motivations, compétences acquises précédemment et transférables dans le futur métier...), pour valoriser ce parcours de formation et en faire un projet cohérent et réaliste pour soi mais également au regard de l'insertion professionnelle.

En effet, les rencontres avec des professionnels du secteur pressenti peuvent être déterminantes pour réussir sa reconversion, et cela, à chaque étape du parcours. Il est également possible de réaliser en amont, un stage d'observation concernant l'emploi envisagé pour une meilleure représentation du métier.

### ***Rechercher un emploi ou créer son entreprise***

Après avoir suivi sa formation, si celle-ci a été nécessaire, il est temps de rechercher un emploi ou bien se lancer à son propre compte. Dans le cas d'une reconversion en tant qu'indépendant, il convient de choisir le statut adapté à son métier et à sa situation. Pour cela, Pôle emploi ou encore l'accompagnement de professionnels spécialisés peuvent être facilitateurs.

Les structures de reconversion existent donc mais elles sont trop nombreuses, parfois opaques et non visibles pour celui qui pourrait en faire la demande. Le vice de ces demandes : multiplier les structures sans avoir exploité correctement celles qui existent déjà. C'est le même processus typiquement français qui consiste à multiplier les lois sans exploiter les précédentes.



## **V) Pourquoi la formation à distance est t-elle la meilleure méthode pour se reconvertir ?**

### ***a) L'Histoire d'une réussite***

Depuis 1850, date de la création du premier cours par correspondance, l'enseignement à distance est longtemps resté en position minoritaire par rapport à l'ensemble du système éducatif. Néanmoins, il a su s'adapter aux évolutions qu'a pu connaître le monde ces dernières décennies et a notamment connu, depuis 1940, quatre révolutions importantes<sup>11</sup>.

1) Entre 1940 et 1944, la Seconde Guerre mondiale a gravement marqué le monde et en particulier l'Europe. L'enseignement a dû s'adapter à la dissolution des structures pédagogiques et à l'occupation des écoles. En allant vers les élèves et dans le but de leur permettre de continuer à bénéficier d'une instruction, les cours par correspondance ont connu une croissance décisive, grâce au service postal.

2) Puis, pendant les Trente Glorieuses, entre 1945 et 1974, les pouvoirs publics ont maintenu et même développé l'enseignement à distance pour les malades, les personnes en situation de handicap, les militaires blessés, les expatriés ainsi que pour tous ceux qui souhaitaient acquérir rapidement des compétences professionnelles pour participer au développement économique liée à la reconstruction du pays.

3) Après cette période plutôt prospère et jusqu'en 2015, la France a connu une succession de crises économiques. Face au chômage grandissant, l'enseignement à distance est apparu comme une solution pour les personnes n'ayant pas suivi de formation qualifiante voulant acquérir un emploi stable.

4) Aujourd'hui, et depuis 2016, de nouveaux métiers apparaissent et les méthodes de travail évoluent rapidement. De nombreux professionnels déjà insérés dans la vie économique se retrouvent en difficulté face à ces mutations. Mais une solution apparaît et se développe : l'enseignement à distance avec e-learning et périodes courtes de présentiel. Ce mix-pédagogique est une véritable révolution de l'enseignement à distance et répond à un besoin grandissant de formation de plus ou moins longue durée.

---

<sup>11</sup> L'enseignement à distance en 2017 : vers la 4ème révolution - Des prémices de l'école par correspondance à l'ère numérique, article de Jean-Pierre Lehnisch - Blog du CNFDI

Il est à noter que la Formation Ouverte A Distance (FOAD) a actuellement pour défis de gérer ces différentes révolutions qui sont toujours d'actualité, tout en s'adaptant aux évolutions numériques des prochaines années. Mais cette méthode pédagogique a l'avantage d'être souple et dynamique, lui permettant de relever ces challenges avec succès.

### **b) L'évolution de l'enseignement à distance ces dix dernières années**

Ces dix dernières années, l'enseignement à distance a fondamentalement évolué pour aujourd'hui toucher toutes les catégories de la population. Les femmes étaient les plus nombreuses à suivre une formation à distance, suite à une rupture d'emploi liée à leur vie personnelle ou au contexte économique. Mais actuellement, les hommes sont de plus en plus nombreux à choisir cette méthode d'enseignement. De plus, les jeunes de moins de 20 ans constituent l'une des tranches d'âge les plus intéressées par cette méthode, notamment en raison des évolutions du monde numérique non prises en compte par le système de formation en présentiel, ou encore des disparités territoriales quant à l'offre de formation. La deuxième tranche d'âge la plus intéressée par l'enseignement à distance concerne les 31-35 ans, en raison du taux de chômage et du besoin d'une remise à niveau en termes de compétences. Finalement, l'enseignement à distance a la faculté de toujours trouver sa place dans un environnement économique instable en faisant preuve d'adaptabilité, de flexibilité et de réactivité<sup>12</sup>.

### **c) L'enseignement à distance, réponse aux différentes conjonctures économiques**

La formation à distance répond aux besoins et aux exigences de chaque conjoncture économique. Elle permet de réajuster l'offre et la demande du marché de l'emploi en temps de crise mais aussi de répondre aux nombreuses sollicitations et opportunités du marché qui ne cessent d'apparaître en période de croissance économique. Aujourd'hui, cette méthodologie d'enseignement permet de répondre aux besoins du marché en facilitant l'acquisition de compétences et les remises à niveaux de ceux préparant ou réorientant leur avenir professionnel.

---

<sup>12</sup> L'évolution de l'enseignement à distance ces 10 dernières années - Article de Jean-Pierre Lehnisch

#### **d) Réduire la pression pour une plus grande réussite, un des avantages de cette méthode d'enseignement**

L'enseignement à distance a également l'avantage de supprimer la pression que peuvent subir les élèves, que ce soit en termes de jugement du professeur ou de celui des élèves de classes. Cette liberté de travailler à son rythme en échappant au regard d'autrui est un élément crucial pour limiter l'auto-censure, que ce soit pour poser des questions ou pour répondre à ses professeurs.

Cette méthodologie apporte donc de l'authenticité chez l'étudiant stagiaire, qui se verra aidé individuellement en cas de difficultés, puisque le système est conçu pour acquérir des compétences étape par étape, au rythme de l'apprenant.

#### **e) La vraie réponse au chômage**

En France, tout comme dans la plupart des pays industrialisés, le chômage n'a jamais été aussi élevé du fait notamment de l'inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi. La formation apparaît comme la solution appropriée pour faire face à cette difficulté.

Mais pour former 500 000 personnes en présentiel exclusif, il faudrait créer 42 000 classes, avec pour chacune d'elles, des millions d'heures d'enseignement. On observe donc que le schéma « classes-professeurs-candidats » ne peut plus constituer une réponse unique pour les demandeurs de formation et les institutions.

**C'est pourquoi le mix-pédagogique, qui intègre la formation à distance tout en proposant un suivi personnalisé, constitue la réponse idéale pour les étudiants stagiaires et tous les acteurs de la formation. En effet les avantages d'une telle méthodologie sont nombreuses : la qualité, la souplesse et l'adaptation des enseignements, la valorisation du travail d'équipe et la constitution d'un réseau, une relation élève-professeur privilégiée, la responsabilisation et la forte motivation des élèves mais aussi la reconnaissance de ces formations sur le marché du travail.**

A un chômage de masse, il convient de répondre par une formation de masse (mais de qualité) que représente la formation à distance.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Et si la formation professionnelle à distance était la vraie réponse au chômage - Article de Jean-Pierre Lehnisch - Blog du CNFDI.

## **VI - 30 métiers qui recrutent en 2019-2020**

En 2019-2020, pas moins de 30 métiers recrutent : Webmaster, gestionnaire de paie, coach fitness, auxiliaire de vie, infirmier... Mise en lumière de ces métiers aux nombreux débouchés<sup>14</sup>.

### **1 - Webmaster**

L'expansion de l'économie numérique et donc la nécessité pour de nombreux acteurs de se doter d'un site interne, aujourd'hui incontournable, encourage les entreprises à recruter des webmasters. Leurs missions ? Création de sites Internet, Intranet, rédaction de contenus, maintenance technique...

### **2 - Community Manager**

Le Community Manager, ou animateur de communauté web, est apparu ces dernières années, lui aussi en raison du développement de l'économie numérique. Ce métier, dont le rôle est de gérer la communication sur les réseaux sociaux et sites web d'une société, a l'avantage d'être accessible grâce à de multiples cursus de base.

### **3 - Professeur**

Ces dernières années, on note une carence de candidats au concours d'accès au professorat. Et pour répondre aux besoins toujours plus croissants, le métier de professeur peut également s'exercer en tant que vacataire.

### **4 - Commis de cuisine**

La France compte 120 000 restaurateurs. Le métier de commis de cuisine, accessible dès l'obtention d'un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), ouvre donc de larges perspectives en termes de débouchés et d'évolutions professionnelles.

### **5 - Gestionnaire de paie**

Soit les entreprises ont leur propre service "Paie", soit elles ont recours à des structures extérieures et leur confient la paie de leurs salariés. Les recruteurs recherchent en permanence des gestionnaires de paie qualifiés.

---

<sup>14</sup> Sources : [www.reconversionprofessionnelle.org](http://www.reconversionprofessionnelle.org)

## **6 - Audioprothésiste**

Le vieillissement de la population française entraîne l'augmentation des besoins de prise en charge des troubles liés au grand-âge. Technicien professionnel de santé, l'audioprothésiste évalue les capacités auditives de ses clients pour corriger leur déficience de l'ouïe grâce à un appareillage adapté. Un métier d'avenir, à la fois technique et humain.

## **7 - Analyste Web (WebAnalyst)**

L'analyste web, chargé de fournir des données sur la fréquentation d'un site web et de les analyser, est un métier de prévisions et de préconisations crucial devant l'omniprésence actuelle du numérique.

## **8 - E-Merchandiser ou Chef de Produit e-Commerce**

Le e-Merchandiser a pour rôle de booster les ventes du site e-commerce de la société pour laquelle il travaille : valorisation des produits, simplification de la démarche d'achat en ligne... Un poste stratégique face à l'abondance des sites marchands.

## **9 - Chef de Projet Applis Mobiles**

A l'heure de l'inter-connectivité, les applications mobiles sont en passe de devenir une source importante de recrutement. Le chef de projet Applis Mobile a pour mission d'encadrer le développement de l'application de A à Z, des études de marché et Recherche et Développement, jusqu'à son contenu.

## **10 - Développeur Mobile iOS/ Android**

Le développeur Mobile se charge d'élaborer des programmes informatiques spécifiques consacrés à l'environnement mobile et nomade, en lien notamment avec le chef de projet et le designer web, pour la production de l'application.

## **11 - Consultant Big data**

Le consultant big data a pour missions de collecter les données (big data) et de les transformer en outils d'aide à la décision afin de pouvoir proposer de nouveaux services aux utilisateurs.

## **12 - Auxiliaire de vie sociale**

L'auxiliaire de vie sociale apporte aide et accompagnement nécessaire aux personnes en situation de fragilité, et plus particulièrement aux personnes âgées ou handicapées, pour leur permettre de continuer à vivre à domicile dans de bonnes conditions.

### **13 - Plombier**

Des professions peinent à attirer des candidats et ne connaissent pas le chômage. C'est le cas pour le métier de plombier, accessible avec un CAP/BEP voire dans certains cas sans diplôme particulier, grâce à une expérience professionnelle dans ce secteur.

### **14 - Ingénieur Bio-Informaticien**

La bio-informatique est une discipline récente, devenue incontournable dans le secteur de la génétique. Grâce à sa double formation en sciences du vivant et en informatique, le bio-informaticien exploite, analyse et compare les données produites par les chercheurs en biologie. Il conçoit des logiciels et améliore les solutions informatiques, utiles aux chercheurs pour la découverte de nouveaux traitements, la préservation de la biodiversité ou encore l'amélioration du contrôle qualité dans l'agro-industrie.

### **15 - Professeur de Yoga**

La tendance actuelle est au bien-être, au mode de vie sain. Le professeur de yoga, après une formation allant du niveau Bac +2 au niveau Bac+5, transmet des techniques (enchaînement de mouvements dynamiques harmonisés avec la respiration) pour la réconciliation du corps et de l'esprit.

### **16 - Coach Fitness**

Le coach sportif ou fitness répond lui aussi à cet engouement croissant pour la santé et le bien-être en permettant aux clients de suivre des programmes adaptés, des exercices suivis, en fonction de leurs capacités physiques et de leurs attentes.

### **17 - Responsable Affiliation**

Le responsable affiliation (ou affiliate manager) noue des partenariats/programmes d'affiliation en vue de générer du trafic qualifié sur le site de l'entreprise ou des sites des clients de l'agence qui l'emploie.

### **18 - UX/UI Designer**

Le designer UX (user eXperience) s'intéresse à l'expérience utilisateur et le designer UI (user interface) à la conception de l'interface produit. Ces postes correspondent à une spécialisation récente du métier de web designer.



## **19 - Chef de Secteur Grandes et Moyennes Surfaces**

Le chef de secteur GMS a pour mission de développer le chiffre d'affaires et la part de marché de ses produits sur son secteur, tout en veillant à respecter la politique commerciale de la société : merchandising, développement des actions de promotion et d'animation...

## **20 - Brand Manager**

Face à la diversité des produits proposés sur le marché, faire la différence par l'image est devenu vital pour la pérennité financière des entreprises. Le brand manager, ou chef de marque, met en place la stratégie de la marque et la valorise notamment à travers une identité, des valeurs et un univers qui lui est propre.

## **21 - Animateur 3D**

Les secteurs du jeu vidéo et des films d'animation ne cessent de croître, tout comme le recrutement des métiers du 3D, dont les animateurs 3D, qui ont pour mission d'animer des personnages en trois dimensions en appliquant les techniques du dessin animé aux images de synthèse.

## **22 - Spécialiste SEO et ASO (référéncieur Web)**

Le Spécialiste SEO est chargé d'améliorer la visibilité et l'audience d'un site internet. Le spécialiste ASO est l'équivalent du spécialiste SEO mais pour les applications mobiles. Le métier de référencieur consiste à positionner le site web ou l'application mobile dans les premiers résultats des moteurs de recherche (Google, Yahoo...) ou des différents « stores » (Apple Store, Google Play).

## **23 - Dénicheur de talents**

Le dénicheur de talents, ou Talent acquisition manager, est un métier qui a émergé ces dernières années dans le but de recruter des talents directement depuis des entreprises concurrentes. On parle aussi de "chasseurs de têtes".

## **24 - Commercial export**

A l'ère de la mondialisation, le commercial export assure la gestion commerciale de son entreprise à l'étranger, en développant les parts de marché, les ventes et le portefeuille clients sur une zone géographique précise.

## **25 - Acheteur**

Le métier d'acheteur concerne tous les secteurs. Il est chargé de négocier et d'acheter à des prix attractifs des produits nécessaires à l'activité et à la croissance de son entreprise.

## **26 – Blogueur**

Les blogs se multiplient et certains génèrent un trafic important sur la toile. Le blogueur, dont le métier est la production de contenus web dans un domaine particulier (jeux vidéo, cuisine, cinéma...), peut intéresser les publicitaires de grandes entreprises qui souhaitent développer l'image de leur marque grâce notamment au sponsoring.

## **27 - Recruteur IT**

De nombreuses ouvertures de poste concernent le secteur du numérique, web et applications mobiles. Le recruteur IT (Technologies de l'information), un métier accessible aux professionnels des Ressources Humaines spécialisés et aux techniciens du web, est donc primordial pour l'embauche de nouveaux talents.

## **28 - Responsable CRM**

Le responsable CRM (customer relationship management) travaille au sein du service marketing des grandes entreprises afin d'améliorer la satisfaction des clients de l'entreprise. Il a pour mission de mettre en place un programme stratégique de relation avec le client via un dispositif de recrutement et de fidélisation.

## **29 - Infirmier**

L'infirmier est un maillon important de l'équipe médicale pour l'élaboration d'un diagnostic et la bonne prise en charge du patient. Les perspectives d'embauche sont en forte hausse : +14,8% pour 2019, après +18,7% en 2018.

## **30 - Technicien de maintenance industrielle**

Les entreprises recherchent de plus en plus des professionnels ayant des connaissances techniques dans les disciplines suivantes : automatismes, mécanique, hydraulique, pneumatique, électricité industrielle. Le technicien de maintenance industrielle a pour objectif de tout mettre en oeuvre pour éviter les pannes et donc l'interruption de la production grâce à de la maintenance préventive et à l'amélioration des outils de production. Il est également en charge d'effectuer les opérations nécessaires en cas de panne avérée.

## **VII) 7 propositions pour booster la reconversion professionnelle**

Dans une étude menée récemment par ITG (Fondation Travailler Autrement)<sup>15</sup>, la France se situait en avant-dernière position juste avant l'Italie en matière de transition professionnelle. Une comparaison réalisée entre 10 pays européens qui révèle, entre autres, un retard important en matière de formation tout au long de la vie, mais aussi un manque d'anticipation face aux évolutions du marché du travail et de l'économie.

Il est vrai, nous l'avons vu, que les réformes du marché du travail se succèdent pour faire face à un changement de paradigme. Mais cela ne reste qu'une myriade de textes législatifs sans effets notables et durables sur la formation et l'emploi. La France connaît la fin d'une organisation socio-industrielle dont le constat le plus révélateur est la tertiarisation de son économie, mais aussi l'individualisation des parcours professionnels et la montée en puissance du nombre d'indépendants.

Il convient donc à ce stade, de porter des propositions qui pourront trouver une concrétisation plus aisée au plan européen ; espace adapté à la mobilité et en rapport avec un modèle humain de plus grand échelle.

### **1 - Développer la formation tout au long de la vie par la formation à distance.**

Elle permettra de faire face à l'inadéquation entre les compétences de la population active et celles recherchées par les employeurs. Il s'agira surtout répondre à l'évolution sans cesse plus rapide du marché de l'emploi. Enfin, elle permettra une montée en compétences des travailleurs les moins qualifiés qui sont les plus exposés aux aléas de l'économie.

### **2 - Faciliter les reconversions professionnelles et sécuriser les risques en matière de mobilité externe.**

A l'instar de la Belgique, la Finlande et des Pays-Bas, la France mais aussi l'Union Européenne doivent encourager les reconversions de carrière à visée professionnelle dans l'objectif de reprendre plus facilement ses études, pour se former et se reconvertir. Pour permettre cette transition, l'Autriche a mis en place un compte individuel d'indemnisation de fin de poste qui vise à faire en sorte que la mobilité ne rime plus avec perte des droits accumulés précédemment.

---

<sup>15</sup> Comparatif réalisé en 2014 entre 10 pays européens - France, Belgique, Royaume-Uni, Pays-Bas, Danemark, Finlande, Suède, Allemagne, Autriche, Italie. Fondation ITG.

### **3 - Rendre les actifs acteurs de leur évolution**

Il est nécessaire d'encourager l'évolution voire la spécialisation des métiers pour permettre aux actifs de rebondir plus facilement. L'idée est de simplifier le droit en matière de formation tout au long de la vie pour que les actifs soient véritablement acteurs de leur carrière. Soit qu'ils puissent évoluer dans leur mission, soit qu'ils choisissent de se spécialiser dans un domaine de compétence. Ceci nécessite de la part des pouvoirs publics comme des employeurs de permettre à chacun d'avoir une bonne connaissance du marché du travail et de ses perspectives.

**4 - Améliorer le fonctionnement du service public de l'emploi** pour un accompagnement renforcé et prenant mieux en compte l'employabilité des chômeurs notamment en leur proposant la formation à distance pour rebondir plus rapidement et retrouver un emploi.

### **5 - Renforcer la protection des indépendants et des emplois atypiques**

Le développement de la création d'entreprise en perspective d'une reconversion professionnelle doit s'accompagner de la création d'un système de protection européen des indépendants et des emplois atypiques (barman, serveur, saisonnier, téléconseiller...). Elle permettrait de lever les craintes et de limiter les risques lorsque l'on se lance à son compte après une période de chômage.

### **6 - Faire reconnaître la Formation à distance au plan européen**

La formation à distance devrait être reconnue dans l'ensemble de l'Union européenne tout comme les compétences acquises par les ressortissants. Il faut tendre vers une passaportabilité des formations à distance entre États-membres.

## **VIII) A propos du CNFDI**

Préparer les hommes et les femmes à devenir des acteurs de leur vie active, à se reconverter ou à évoluer dans leur carrière professionnelle. C'est la raison d'être du Centre National Privé de Formation à Distance (CNFDI) depuis 27 ans. Fondée en 1992 par l'un des plus grands spécialistes de l'enseignement à distance, Jean-Pierre LEHNISCH, Docteur d'Etat en Droit, licencié es lettres, cette école est dirigée par un expert reconnu, qui a publié de nombreux ouvrages et publications sur ce sujet. Il a lui-même suivi, à un moment de sa carrière, des cours par correspondance et connaît donc parfaitement les besoins des candidats et les avantages de ce type de formation.

Basée à Brunoy, dans l'Essonne, cette PME à l'esprit familial, est constituée d'une équipe rodée de 45 conseillers à l'écoute des élèves, qui conseille et oriente le public, parmi les 26 secteurs dispensés (médical, informatique, décoration, petite enfance, esthétique, etc.) avec l'appui du corps professoral.

### ***Ecole de la 2ème chance.***

Depuis son origine, l'école a formé plus de 100.000 élèves à distance, en France et à l'étranger, dans plus de 100 pays, au travers de 200 formations enseignées. La clé du succès ?

Se former à distance est un gain de temps et d'énergie considérable puisque l'école vient chez l'apprenant, à la manière d'un professeur à domicile. De plus, le CNFDI est « l'école de la 2ème chance », dans la mesure où elle permet de poursuivre ou de reprendre ses études, d'entamer une reconversion professionnelle, d'apprendre un nouveau métier ou encore d'aborder une spécialisation.

Autant de voies possibles que n'offre pas nécessairement le système éducatif classique. Par ailleurs, les carrières professionnelles évoluant mais aussi les besoins du marché du travail, le CNFDI s'adapte en permanence pour proposer des formations en adéquation.

### ***La pédagogie autrement.***

L'école fonctionne de manière très souple. Elle est en effet ouverte toute l'année, y compris pendant les vacances scolaires. Chaque élève peut s'inscrire et commencer une formation à tout moment, sans stress et à son rythme. Il n'est pas livré à lui-même face à ses études. C'est bien là, la grande force de l'enseignement à distance. Un suivi pédagogique élèves – professeurs lui permet de travailler en parfaite coordination avec l'école, sans connaître l'isolement pédagogique que l'on pourrait redouter.

Au CNFDI, les professeurs sont joignables par e-mail, par courrier ou par téléphone. Des réunions collectives (e-conférences) et des entretiens individuels (classe virtuelle), sont fréquemment organisées. Un espace élèves sur le site du CNFDI (accessible sur Smartphone ou tablette) est également un excellent moyen de communiquer, de bénéficier d'un bon déroulement pédagogique et de prendre éventuellement connaissance des offres de stages et d'emplois.

Les cours sont complétés par des stages professionnels, d'une durée efficace (une semaine) parmi 60 thèmes différents. Ils font l'objet d'un bilan professionnel et personnel et de la remise d'un certificat de fin de stage. Par ailleurs, l'école a signé plus de 4000 conventions de stage (véritable tremplin vers l'emploi), depuis son origine, avec des grands groupes ou des TPE-PME.

### ***Insertion professionnelle***

Toutes les formations du CNFDI permettent, à l'issue, l'obtention d'un Certificat de Formation professionnelle, très apprécié des employeurs. Des milliers d'élèves ont trouvé un travail valorisant et reconnu. D'autres se sont reconvertis vers des métiers d'avenir, certains ont préparé avec succès des examens et des concours comme l'attestent les 6000 témoignages écrits de satisfaction reçus à l'école.